



PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA: CAPACITACIÓN Y CREACIÓN DE UN AREA ESPECIFICA DE RRHH.

Ana María Cachela¹

Área de Recursos Humanos. Dirección General de Personal. Universidad Nacional de Córdoba

anita@dgp.unc.edu.ar

Córdoba . ARGENTINA

Introducción.

Durante la década del 90 surgen necesidades de impulsar profundas transformaciones en las actividades del Nivel Superior de Educación.

El nuevo papel otorgado a la Educación, cuyos requisitos se orientan a cumplir con los postulados del nuevo modelo económico, hace indispensable repensar políticas y/o actualizar su misión institucional de cara a los nuevos desafíos políticos, económicos y sociales.

Este ejercicio debe traducirse en el diseño e implementación de planes de trabajo estratégicos que permitan avanzar en la consecución de objetivos centrales (I).

Respecto de los Recursos Humanos, es casi obligatorio redefinir y fortalecer el rol y el perfil de los mismos, privilegiando la capacitación; por lo que, formular un proyecto integral que comprenda áreas de capacitación, de carrera profesional y de evaluación del desempeño, son metas de mediano y largo plazo.

Pero a su vez todas estas políticas conllevan también a redefinir el rol que la Universidad debe cumplir no solo de las puertas para adentro, sino en el medio social.

Material y Métodos.

En este contexto, en la Universidad Nacional de Córdoba y específicamente desde la Dirección General de Personal que depende de la Secretaría de Administración, se elaboró un vasto Programa de Formación integrado por acciones, cuyo principal objetivo consistió en ofrecer, al personal técnico y administrativo, opciones de capacitación temáticas relativas a su quehacer profesional, todas integradas y articuladas de modo tal de favorecer la adquisición de conocimientos básicos y/o avanzados y el entrenamiento de habilidades, de acuerdo al nivel de desempeño de cada agente.

Para el desarrollo de este Programa de Formación se tomaron como antecedentes planes de capacitación elaborados por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), readaptados a la realidad universitaria, por el Instituto Nacional de Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Económicas de esta Universidad, en lo que respecta al Área de Informática su

¹ Aval recibido por las autoridades de la UNC.



desarrollo estuvo a cargo de docentes de la Escuela Superior de Comercio Manuel Belgrano, dependiente de esta Universidad.

El mismo fue desarrollado en dos etapas durante los años 2000 y 2001. Simultáneamente se estableció, a modo de culminación, la creación de un área específica de Recursos Humanos, cuyas acciones estaban orientadas a lograr un cambio en la organización, acompañando fundamentalmente el cambio en las políticas de gestión y brindando, en consecuencia, mejor calidad en el servicio.

Resultados.

- a. Línea de acción: Organizar Área de Recursos Humanos
- b. Creación del Área de Recursos Humanos dependiente del Área Central por la Comisión de Planeamiento Estratégico (Resolución HCS Nº 113/99) y aprobación por el Honorable Consejo Superior mediante Resolución 300/2000, como parte de una reforma administrativa de mayor envergadura.
- c. Evaluación de calidad del Plan de Formación: al finalizar cada año se evalúan los resultados obtenidos para así planificar las estrategias a seguir en las etapas sucesivas
- d. Diseño de la tercera etapa de Capacitación continua para el año 2002, destinada al personal de la UNC, enmarcándola en una Reglamentación que regule los compromisos entre los agentes y la Universidad.

Conclusión.

Un aspecto sustancial para el proceso de maduración de la gestión en la Universidad es brindar calidad en el servicio que presta. Para ello ha sido necesario establecer nuevas metas y objetivos a través del planeamiento estratégico de la misma. El cumplimiento de las metas internas de la Institución asegura el éxito del servicio que se presta hacia la sociedad.

La mejora del recurso humano se constituye en una eficaz herramienta que provocará que los agentes redoblen esfuerzos para ser más eficientes.

Pero la meta final, más ambiciosa de parte de quienes hemos iniciado estas renovadoras propuestas, es el de poder proyectarlas al resto de la sociedad. Capacitar para el trabajo es asumir el doble compromiso de los trabajadores de esta Universidad mejorando para adentro y brindando el mismo servicio a todos aquellos que se sienten excluidos del sistema, ofreciéndoles capacitación continua, articulando la educación formal con la educación permanente para el trabajo.

La Cumbre de las Américas, en su documento "Hacia una Educación sin Exclusiones" (II) destaca la importancia de: *"Fortalecer la formación, la educación y la capacitación para el mundo del trabajo... (procurando)...*



mecanismos de certificación de competencias laborales, mediante educación formal y experiencia en el trabajo”. “La educación para el Siglo XXI tiene la misión y reto de lograr la ‘humanización de todo el sistema de relación de las personas y de sus instituciones’... incluye a todos los seres humanos, a todas las instituciones y a todas sus estructuras”.

La reflexión final, no es propia, pero la hacemos, pues pretendemos llevar adelante la idea: **“Capacitación para el trabajo, una manera de desconfiscar el futuro”** (III)

Referencias.

- I) La Innovación y el Análisis Organizacional. Documento de Apoyo. Dirección Nacional de E. Y Documentación, INAP, Buenos Aires, 1997
- II) Hacia una Educación sin Exclusión, UNESCO, CEAAL, CREFAL, INEA, Agosto 2001
- III) Barajar y Dar de Nuevo. Los Trabajos en el Ocaso del Empleo. UBA, Octubre 2001